

川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

(前期計画)



平成28年3月 川越市

目次



1	はじめに	3 ページ
2	計画期間	4 ページ
3	現状と課題	5 ページ
	・ 職員の男女割合	6 ページ
	・ 採用試験の受験者の男女割合	8 ページ
	・ 休暇の取得状況	11 ページ
	・ 時間外勤務時間の状況	15 ページ
	・ 女性職員の活躍のための重要 4 課題	19 ページ
4	数値目標と目標達成までの取組	20 ページ
	・ 前期計画の目標	21 ページ

1 はじめに



本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第15条に基づき策定する特定事業主行動計画です。

女性の活躍とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、全ての女性職員が、どの世代においても、その個性と能力を十分に発揮できるような職場環境を築いていかなければなりません。

女性にとって、採用されてから退職するまでの期間、いわゆる「職業生活」の過ごし方は、その人の家庭環境など、さまざまな要素によって左右されるものです。

そこで、本計画では、そのような「さまざまな女性」が「多様な働き方」を選択できるような職場環境の整備について積極的に取り組んでまいります。

平成28年3月

川越市長
川越市議会議長
川越市選挙管理委員会
川越市代表監査委員
川越市教育委員会
川越市農業委員会
川越市上下水道事業管理者

2 計画期間



平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

女性活躍推進法は、平成37年度までの10年間の時限立法となっているため、本市では、5年間ずつに区切り行動計画を策定します。

本計画は、その前半期間における行動計画となっています。

3 現状と課題



市では、女性活躍推進法の基本方針に基づき、女性職員の活躍状況を把握し、改善すべき事情について、下表に掲げる「5つの観点」の中から、より身近で密接な課題といえる「仕事と家庭の両立の推進」の観点から分析を行いました。

【基本方針で掲げている5つの観点】

男女を通じた働き方改革への取組

各段階の課題に応じた取組

仕事と家庭の両立の推進

ハラスメントへの対策

公的部門の率先垂範

その1 職員の男女割合

各年度4月1日現在



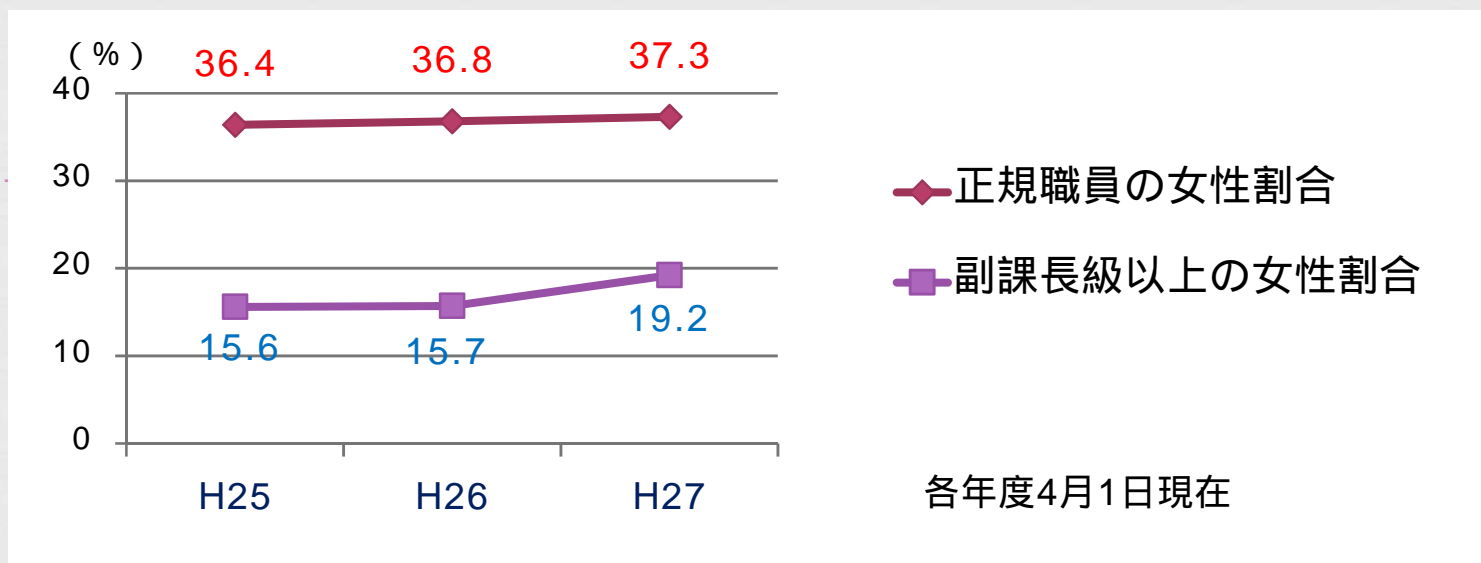
【正規職員の男女割合】

	女性（割合）	男性（割合）	合計
平成25年度	854人（36.4%）	1,493人（63.6%）	2,347人
平成26年度	869人（36.8%）	1,492人（63.2%）	2,361人
平成27年度	877人（37.3%）	1,472人（62.7%）	2,349人

【管理職（副課長級以上）の男女割合】

	女性（割合）	男性（割合）	合計
平成25年度	53人（15.6%）	286人（84.4%）	339人
平成26年度	56人（15.7%）	300人（84.3%）	356人
平成27年度	69人（19.2%）	290人（80.8%）	359人

【正規職員・管理職（副課長級以上）以上の女性割合】



まずは、女性職員がどのくらい在籍しているのかを確認しておく必要がありますが、本市では、正規職員の全体の37.3%にあたる877人の女性職員が活躍しています。

一方で、管理職の女性職員は69人しかおらず、全体のバランスから見ると、管理職の女性割合が極めて少ないことが分かります。

しかしながら、管理職の女性割合については、緩やかではありますが年々増加傾向にあります。

その2 採用試験の受験者の男女割合



【採用試験受験者の男女割合（事務職）】

採用年度	女性（割合）	男性（割合）	合計
平成26年4月1日採用	158（34.8%）	296（65.2%）	454
平成27年4月1日採用	138（32.0%）	293（68.0%）	431
平成28年4月1日採用	138（33.2%）	278（66.8%）	416

【採用試験受験者の男女割合（事務職以外）】

採用年度	女性（割合）	男性（割合）	合計
平成26年4月1日採用	101（41.2%）	144（58.8%）	245
平成27年4月1日採用	128（56.6%）	98（43.4%）	226
平成28年4月1日採用	123（45.4%）	148（54.6%）	271

【採用試験受験者の男女割合（全職種）】

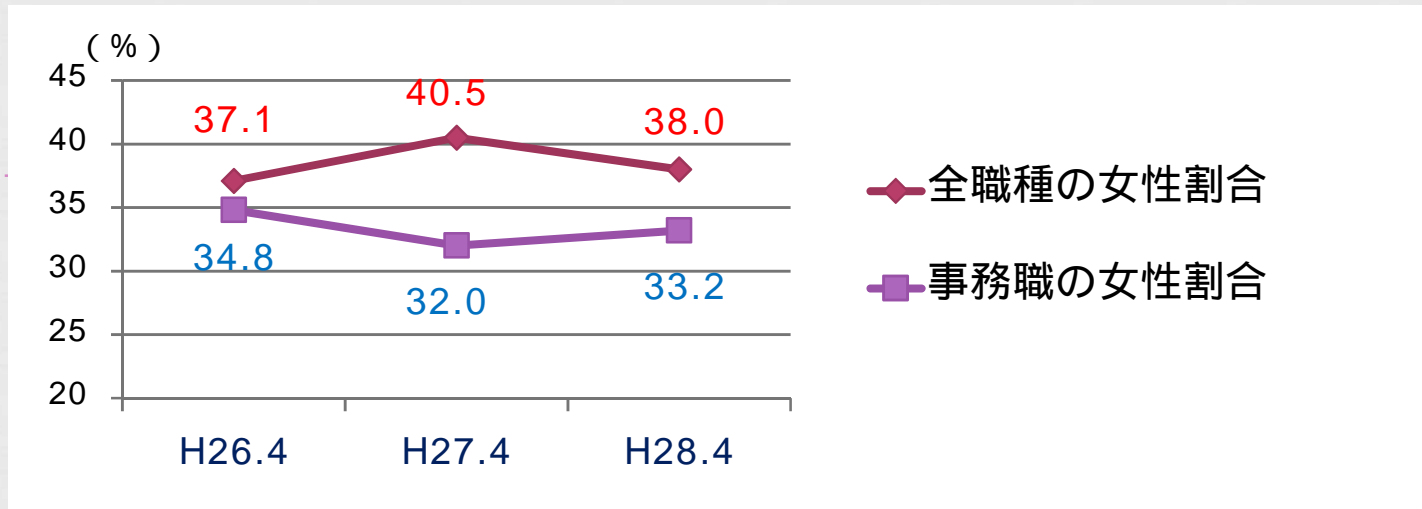
採用年度	女性（割合）	男性（割合）	合計
平成26年4月1日採用	259（37.1%）	440（62.9%）	699
平成27年4月1日採用	266（40.5%）	391（59.5%）	657
平成28年4月1日採用	261（38.0%）	426（62.0%）	687

事務職以外については、業務の特殊性・専門性から、男女割合の比率は職種によって偏りが出る傾向があります。

事務職以外の主な職種

保育士・保健師・土木・建築・調理員・清掃員など

【採用試験の受験者の女性割合】



採用試験の受験者の女性割合は、最近3年間における採用試験では40%を上回ったのは1度だけでした。また、受験者の多くを占める事務職においては、その割合は更に低く、30%台前半となっている状況です。

その3 休暇の取得状況



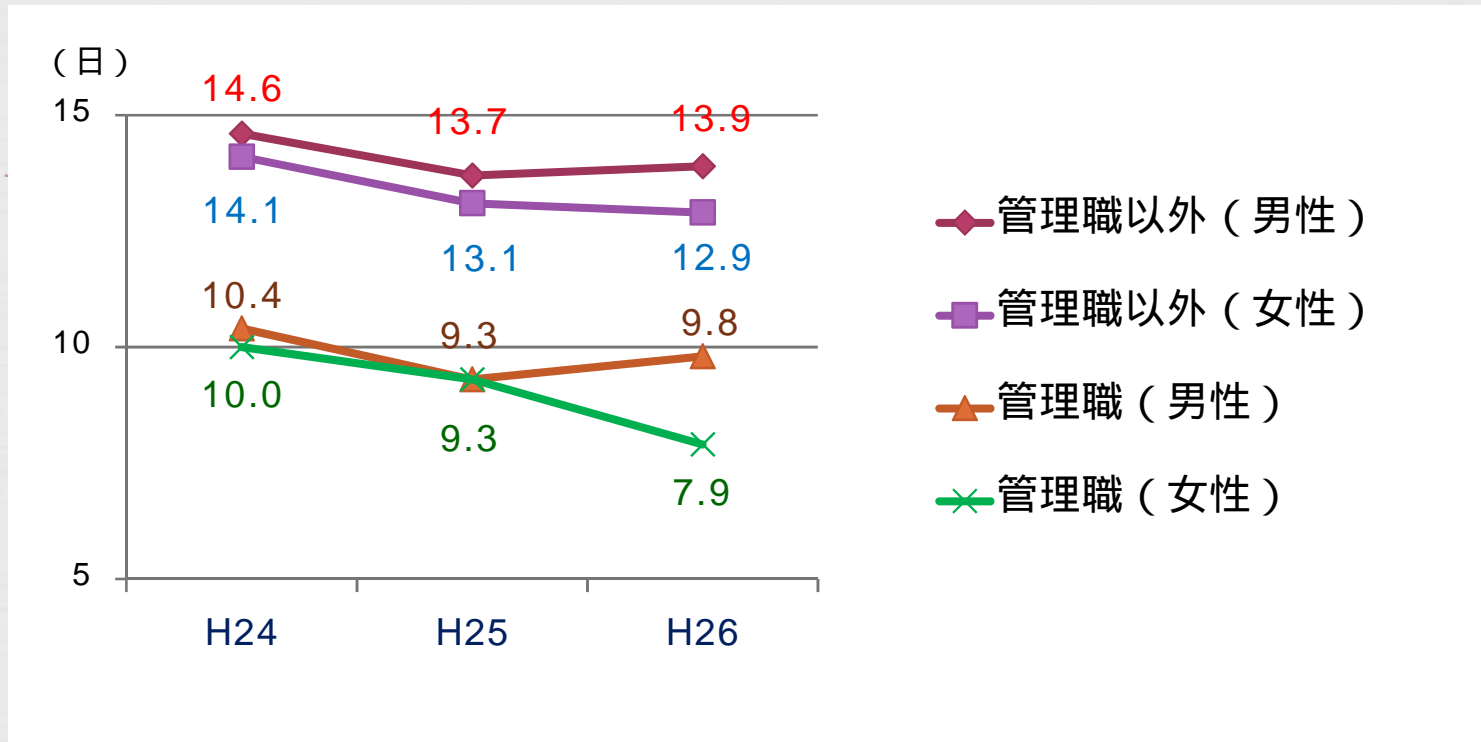
【一人あたりの年間における年次有給休暇の取得の状況】

管理職以外 (副主幹級以下)	女性職員 平均取得日数	男性職員 平均取得日数	平均取得日数
平成24年	14.1日	14.6日	14.4日
平成25年	13.1日	13.7日	13.4日
平成26年	12.9日	13.9日	13.5日

管理職 (副課長級以上)	女性職員 平均取得日数	男性職員 平均取得日数	平均取得日数
平成24年	10.0日	10.4日	10.3日
平成25年	9.3日	9.3日	9.3日
平成26年	7.9日	9.8日	9.5日

(参考) 年間付与日数 20日 (その年の途中で採用された場合は按分した日数)
前年の繰越分を加えると最大付与日数は40日

【一人あたりの年間における年次有給休暇の取得の状況】



仕事と家庭との両立には、休暇の取得についても重要なポイントです。
年次有給休暇の取得状況は、管理職以外は60%前後の取得率で、管理職の取得率は、更に低く50%前後の状況です。
また、取得日数は、年々減少している傾向にあります。

【育児休業の取得の状況】

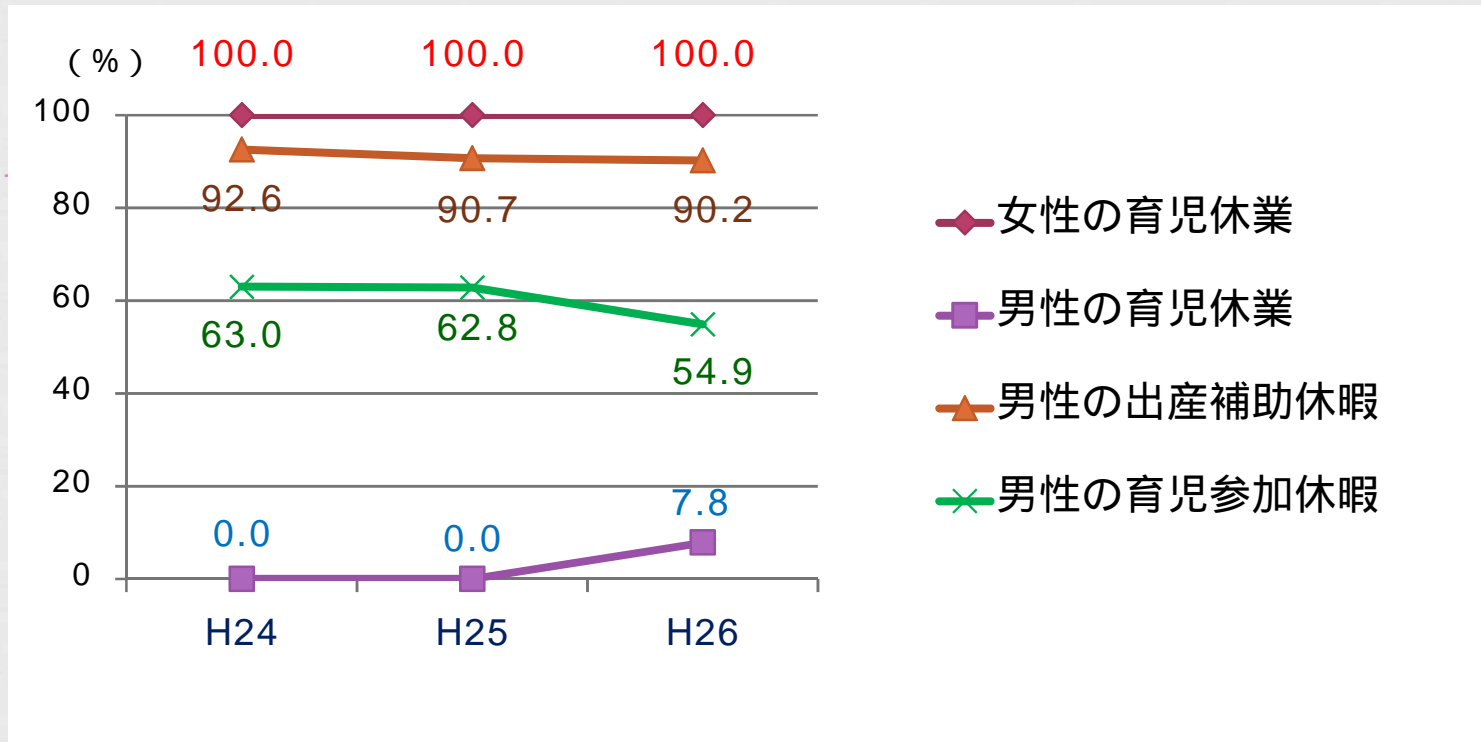
年 度	女性職員	男性職員
平成24年度	32人中32人 (100%)	54人中0人 (0.0%)
平成25年度	43人中43人 (100%)	43人中0人 (0.0%)
平成26年度	36人中36人 (100%)	51人中4人 (7.8%)

【男性職員の育児関係休暇の取得の状況】

年 度	出産補助休暇	育児参加休暇
平成24年度	54人中50人 (92.6%)	54人中34人 (63.0%)
平成25年度	43人中39人 (90.7%)	43人中27人 (62.8%)
平成26年度	51人中46人 (90.2%)	51人中28人 (54.9%)

- * 出産補助休暇 職員の妻の出産に際し、入退院の手続等のために取得できる。
- * 育児参加休暇 職員の妻が出産する場合に、生まれた子又は小学校就学前の子を養育するために取得できる。

【育児関連休暇の取得率】



女性にとっては、子育てや家事と両立しながら働くことは、思った以上に大変なことですが、育児休業については、全ての女性職員が取得しています。

一方で、男性職員が育児休業を取得するケースは極めて少ない状況ですが、出産補助休暇や育児参加休暇といった単発で取得できる制度を活用して、妻の子育てに対する負担軽減を図っています。

その4 時間外勤務時間の状況



【年間の一人あたりの時間外勤務時間】

管理職以外 (副主幹級以下)	女性職員	男性職員	平均 時間外勤務時間
平成24年	110.4時間	167.4時間	145.9時間
平成25年	100.0時間	170.2時間	147.4時間
平成26年	108.5時間	187.8時間	161.0時間

管理職 (副課長級以上)	女性職員	男性職員	平均 時間外勤務時間
平成24年	216.1時間	162.4時間	169.9時間
平成25年	191.2時間	188.1時間	188.6時間
平成26年	250.5時間	198.7時間	206.8時間

- ・管理職以外の時間外勤務時間 時間外勤務手当と休日勤務手当の支給された時間
- ・管理職の時間外勤務時間 平日における終業時刻から退勤時刻までの時間

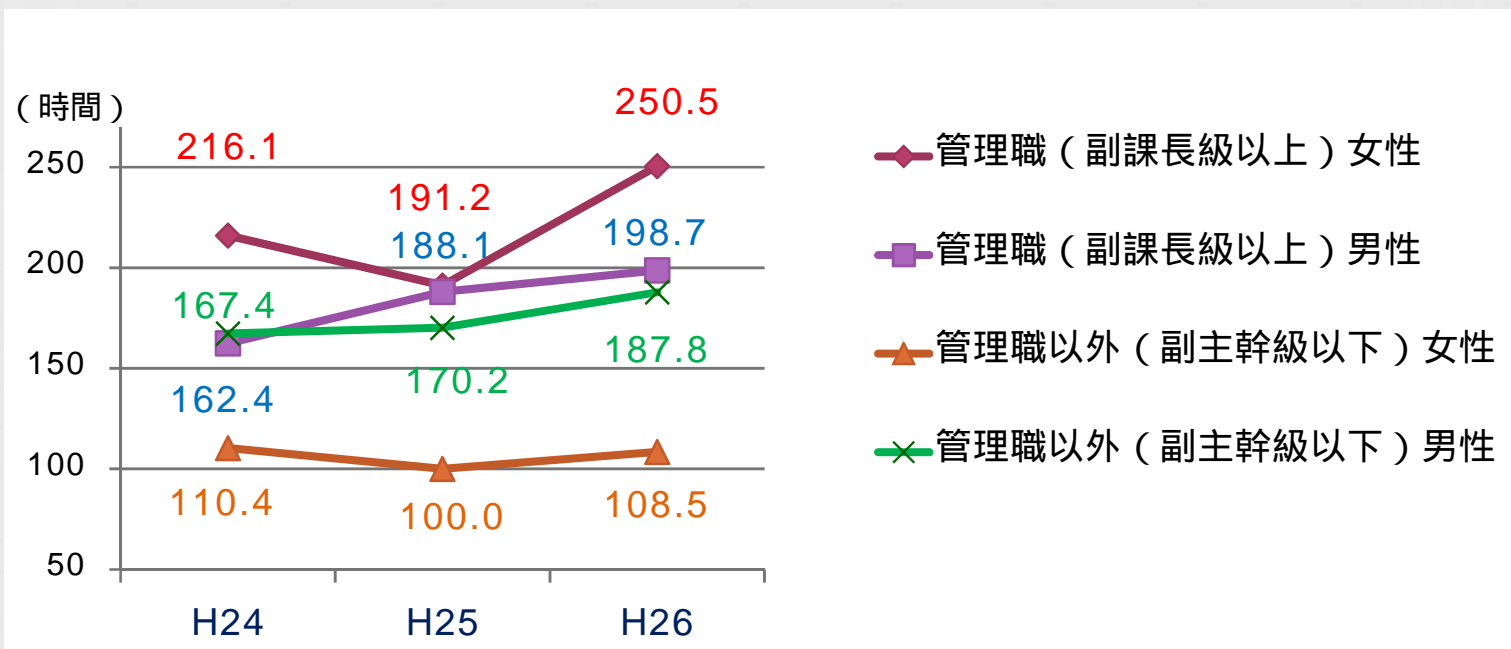
【年間の時間外勤務時間が360時間以上の職員割合】

管理職以外 (副主幹級以下)	女性職員	男性職員	合計
平成24年	41人(4.9%)	199人(13.3%)	240人(10.3%)
平成25年	41人(4.8%)	188人(12.6%)	229人(9.8%)
平成26年	60人(6.9%)	221人(14.8%)	281人(11.9%)

管理職 (副課長級以上)	女性職員	男性職員	合計
平成24年	8人(17.4%)	35人(12.3%)	43人(13.0%)
平成25年	5人(9.4%)	37人(12.9%)	42人(12.4%)
平成26年	12人(21.4%)	47人(15.7%)	59人(16.6%)

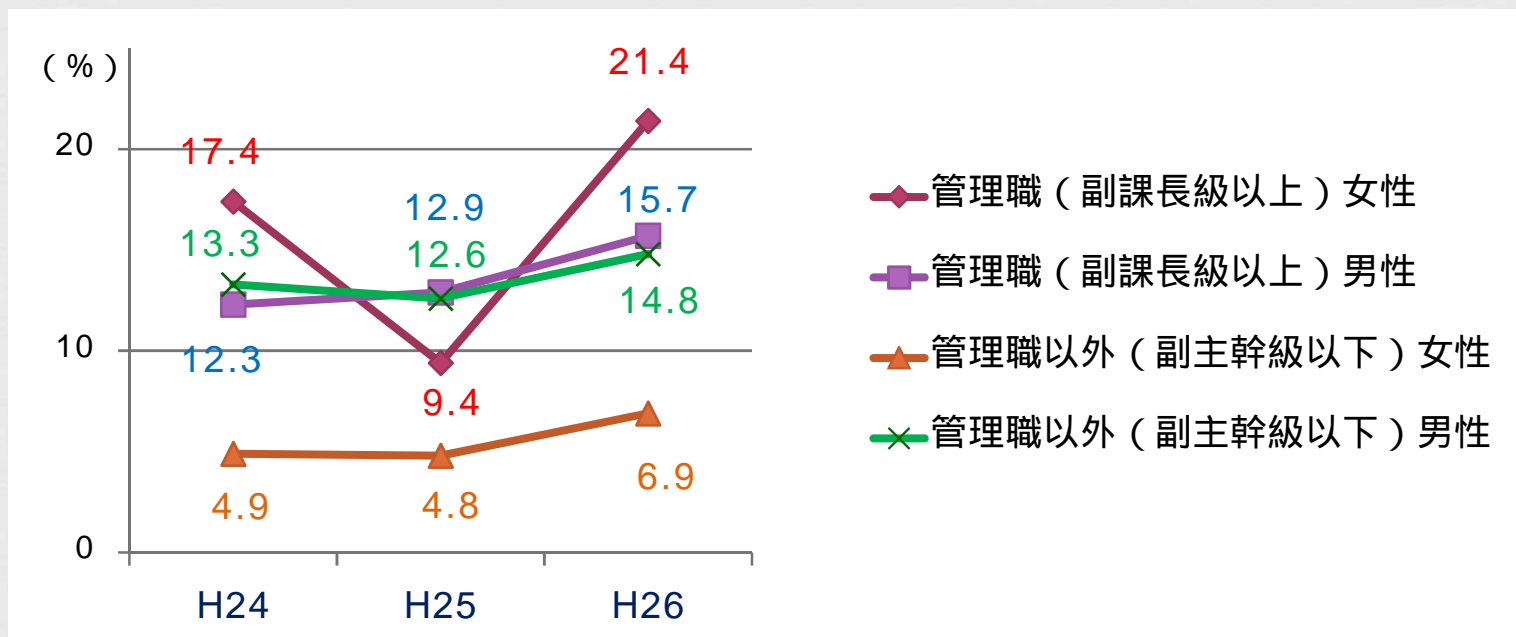
- ・ 管理職以外の時間外勤務時間 時間外勤務手当と休日勤務手当の支給された時間
- ・ 管理職の時間外勤務時間 平日における終業時刻から退勤時刻までの時間

【年間の一人あたりの時間外勤務時間】



- ・管理職以外の時間外勤務時間 時間外勤務手当と休日勤務手当の支給された時間
- ・管理職の時間外勤務時間 平日における終業時刻から退勤時刻までの時間

【年間の時間外勤務時間が360時間以上の職員割合】



- ・ 管理職以外の時間外勤務時間 時間外勤務手当と休日勤務手当の支給された時間
- ・ 管理職の時間外勤務時間 平日における終業時刻から退勤時刻までの時間

出産・育児・介護等により、仕事と家庭との両立ができるか重要なポイントですが、仕事と家庭との両立を難しくする一因となっているのが、長時間労働です。

職員の時間外勤務時間は、年々増加している中で、1割以上の職員が、年間360時間以上の時間外勤務をしている状況です。

「仕事と家庭の両立の推進」の観点から現状を把握・分析をした結果、女性職員の活躍のための課題として、特に重要と思われる以下の4項目を掲げました。

これらは、女性が家庭との両立ができるような職場環境を整備することが求められていることを示すものであり、これらを改善することが、女性職員の更なる活躍に繋がり、それは、すなわち川越が発展することに結びついていきます。



女性職員の活躍のための重要4課題

課題1 管理職（副課長級以上）の女性が少ない

課題2 採用試験の女性の受験者が少ない

課題3 男性の育児休業の取得率が低い

課題4 時間外勤務時間が増加している

4 数値目標と目標達成までの取組



市では、「女性職員の活躍のための課題」に取り組むべく、それぞれの課題に数値目標を掲げ、仕事と家庭の両立の推進を図るために、具体的な取組を実施してまいります。

この取組内容の実施状況については、年1回把握したうえで、それぞれ内容を点検・評価し、その結果をその後の対策や計画の見直し等に反映します。

また、取組状況や数値目標に対する実績については、市ホームページを通じて公表いたします。

【前期計画の目標①】

平成32年度までに、管理職（副課長級以上）の女性割合を25%以上にします。



<取組内容>

- ・平成28年度から、「女性リーダーミーティング」を実施します。

女性のリーダーの中には、事務職、保健師、保育士など、さまざまな職種の方がいます。また、職種は同じでも部署によっては、全く違う能力が求められたりもします。

そこで、職種や部署を超えて、意見交換をしたりアドバイスをもらうことで、女性職員自らが活躍するための議論をしながら、市に提案できる場を定期的で開催します。

- ・平成29年度から、「育休復職支援セミナー」を開催します。

育児休業は、長期に及ぶものです。復職した際には、仕事についていけるか、定時退庁や部分休業の理解が得られるかなど、不安材料はつきないものです。

そこで、育休取得者を対象としたセミナーを開催して、育休復帰後のキャリア、ロールモデルを紹介したり、上司との面談や育休中の職員同士の情報を交換することで、復職への不安を少しでも解消し、スムーズに職場に復帰できるようにします。

【前期計画の目標②】

平成32年度までに、職員採用試験の受験者の女性割合を45%以上にします。



<取組内容>

・平成28年度から、職員採用募集案内に、女性の活躍や子育てとの両立を紹介したコーナーを設けます。

現在も、募集案内には先輩職員からのメッセージは掲載していますが、主にやりがいや職務内容に関することを紹介していることが多いので、女性の活躍や子育てとの両立などの視点による体験談やメッセージを紹介することで、本市の「多様な働き方」についての魅力をアピールします。

・平成29年度から、「働くママとイクメン座談会」を開催します。

採用説明会で、育児と両立しながら一生懸命働いている女性職員や育児休業を取得した男性職員と直接会話ができる「座談会コーナー」を設置して、育児をしながら活躍できる職場環境であることをアピールします。

【前期計画の目標③】

計画的な年次有給休暇の取得と安心して出産や子育てができるための休暇の促進を図ります。



この目標値は、次世代育成支援対策特定事業主行動計画と同じものです。

休暇の種類	目標値
女性の育児休業	100%
男性の育児休業	10%以上
出産補助休暇（男性）	95%以上
男性の育児参加休暇	70%以上
年次有給休暇（全職員）	15日以上

<取組内容>



・平成28年度から、毎年5月と11月を、土日祝日と組み合わせた年次有給休暇の取得励行月間とし、連続した休暇の取得を推進します。

祝休日が月に2日以上あるのが1・5・9・11月とありますが、特に5月と11月は、いわゆる観光シーズンです。休暇を土日や祝日と組み合わせることで、レジャースポットを満喫したり、パワースポットを訪れるなど、より充実した休日を過ごせるようにします。

・平成28年度から、年次有給休暇の取得を促進するための「メモリアル休暇制度」を実施します。

家族や友人、恋人・・・ 私たちには大切にしたい人がいます。そんな大切な人と過ごしたい特別な日があるでしょう。誕生日とか、記念日とか、学校が休みの日も子どもと一緒に過ごせたらいいですね。そこで、各職場で「メモリアル休暇計画表」を作成して、上司や同僚の理解を深めて、計画的に休暇を取得できるようにします。

もちろん、自分自身へのご褒美も計画に入れて、自分自身も大切にしましょう。

・平成29年度から、「イクボス心得講座」を開催します。

今までの管理職は、働く部下へのマネジメントに対する意識は高いですが、育児や介護などで時間制約のある職員への評価や育成、理解などの意識は決して高いとはいえませんでした。

そこで、仕事と育児との両立をする職員を応援する管理職（いわゆるイクボス）の心得を習得するための講座を開催することで、イクボスとして必要な意識や理解の醸成を図ります。

【前期計画の目標④】

平成31年度までに、各職員の1年間の時間外勤務時間数を360時間以内にします。



この目標値は、次世代育成支援対策特定事業主行動計画と同じものです。

<取組内容>

・平成28年度から、通常のノー残業デーに加えて、「5(GO)ホームデー」を実施します。

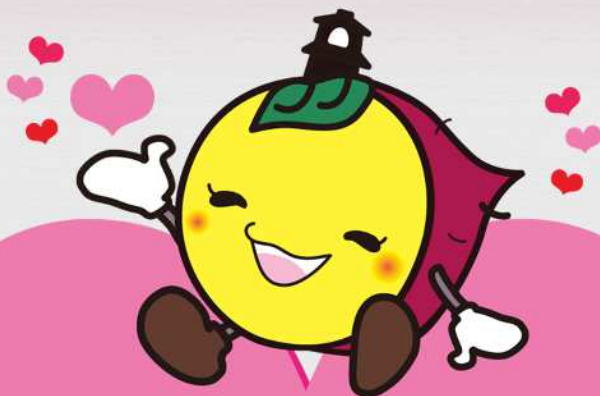
現在、毎週水曜日はノー残業デーとして一斉退庁を実施していますが、更に毎月5の付く日の5・15・25日を一斉退庁することで残業時間を減らします。

5時(15分)になったらおうちへ帰ろう、5(GO)ホーム！

・平成28年度以降も、更なる事務の効率化・平準化を図ります。

仕事は、事務や作業でもその種類はいくつにも分類することができます。しかしながら、日々の業務においては、どんな仕事に対しても同じ考え方や同じ手法でやってしまうことで、事務の効率化や平準化が図れていないのが現状ではないでしょうか。

これらを改善するための創意工夫について引き続き検討することにより、事務の効率化を高め、作業の平準化を図ります。



川越市は「埼玉県多様な働き方実践企業」の
【プラチナランク】に認定されています！





この計画に対するお問い合わせ

〒350-8601

埼玉県川越市元町1丁目3番地1

川越市総務部職員課

049-224-5553 (直通)